

RINGKASAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi (motivasi ekstrinsik), *leadership* (motivasi ekstrinsik), *tour of duty* (motivasi ekstrinsik), komitmen organisasi (motivasi intrinsik), dan insentif terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Jakarta V.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai KPKNL Jakarta V. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di KPKNL Jakarta V sebanyak 40 pegawai. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif kuantitatif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa kompensasi, *tour of duty*, *leadership*, komitmen organisasi dan insentif (secara simultan) berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi, *tour of duty*, *leadership*, komitmen organisasi dan insentif (secara simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60 persen, sedangkan sisanya sebesar 40 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel kemampuan (*ability*) yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Kompensasi, *leadership*, komitmen organisasi dan insentif (secara parsial) berpengaruh (positif) terhadap kinerja pegawai, namun *tour of duty* berpengaruh (negatif) terhadap kinerja pegawai. Insentif merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai elastisitas variabel insentif paling besar.

Implikasi dari kesimpulan di atas yaitu kinerja pegawai yang optimal dapat diwujudkan dengan insentif yang sesuai dengan tugas yang diembannya serta prestasi yang dicapainya di DJKN (agar kinerjanya tidak turun), proses pengawasan yang baik dari *leader* (agar penerapan *tour of duty* lebih adil karena penilaian kinerja dari seorang pimpinan menjadi lebih objektif), dan evaluasi *leader* terhadap pegawai yang telah mengalami *tour of duty* (agar dapat menilai kemampuan dan menentukan kelayakan pegawai setelah *tour of duty*).

Kata kunci: kinerja pegawai, kompensasi, *tour of duty*, *leadership*, komitmen organisasi, insentif

SUMMARY

The research entitled "The effect of Motivation and Incentives to Employee Performance". The purpose of this research is to determine the effect of compensation (extrinsic motivation), leadership (extrinsic motivation), tour of duty (extrinsic motivation), organizational commitment (intrinsic motivation), and incentives to the performance of employees of the Directorate General of State Assets Management (DJKN) at the State Assets and Auction Service Office (KPKNL) Jakarta V.

Population in this research is employees KPKNL Jakarta V. Sample technique in this research is total sampling. Respondents in this research are Civil Servants in KPKNL Jakarta V as many as 40 respondents. The research data collection using questionnaire. The questionnaire validity and reliability them are examined before collecting research data. Methods of data analysis in this research used causative descriptive statistics, classical assumption test and multiple regression analysis with IBM SPSS version 21st's software.

Based on the results of research and data analysis showed that the compensation, tour of duty, leadership, organizational commitment and incentive have a significant impact on employee performance. The value of coefficient of determination shows that compensation, tour of duty, leadership, organizational commitment and incentive have an effect on employee performance of 60 percent, while the other of 40 percent is influenced by other variables that not examined in this research, that is ability, which consists of skills, knowledge, and work experience. The compensation, leadership, organizational commitment and incentives have a positive effect on employee performance, but the tour of duty have a negative effect on employee performance. The incentive is the most influential variable on employee performance. This is evidenced by the highest elasticity of the incentive variable.

The implications of the conclusions are optimal employee performance can be realized with incentives in accordance with the duties and achievements at DJKN (in order not to decrease performance), good controlling from the leader (for the implementation of the tour of duty fairer because the performance appraisal of a leader becomes more objective), and the leader's evaluation of employees who have undergone a tour of duty (in order to assess the ability and determine the eligibility of employees after the tour of duty).

Keywords: employee performance, compensation, tour of duty, leadership, organizational commitment, incentive